

COMENTARIO AL DECRETO 407/26 SOBRE TEMAS DE DERECHO COLECTIVO.

Por Adolfo Matarrese

El mencionado decreto, que empezó a regir a partir del 1 de junio de 2026, viene, de alguna forma, a coronar la reforma laboral en la materia, no sin dejar de profundizar la misma con disposiciones avanzando sobre la legislación devastadora en materia de derecho colectivo del trabajo, que es el tema del presente comentario, más allá del desastre en el aspecto de las relaciones individuales de trabajo.

Nos proponemos analizar cada artículo del decreto, como forma sintética y práctica, a los efectos de que el presente sirva como guía para su comprensión.

A) RENOVACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 4°.- A los fines exclusivos de lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, la Autoridad de Aplicación considerará vencidos los Convenios Colectivos de Trabajo cuyo plazo de vigencia originalmente consignado hubiera expirado.

En los supuestos en que los Convenios Colectivos de Trabajo no consignen una fecha expresa de vencimiento o bien no se consigne un período de vigencia, conforme lo exigido por el artículo 3° inciso e) de la Ley N° 14.250 (t. o. 2004) y sus modificaciones, la Autoridad de Aplicación podrá, al solo efecto de instrumentar la convocatoria prevista en el citado artículo 137, tomar como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2026.

Asimismo, la Autoridad de Aplicación podrá prescindir de las previsiones convencionales relativas a la prórroga de vigencia, sin que ello implique alterar la validez o aplicabilidad de las cláusulas convencionales.

Lo dispuesto en el presente artículo se limita a establecer criterios de aplicación administrativa a los fines de la implementación de la norma legal.

Instrúyese a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO a que, dentro del plazo de TREINTA (30) días contados desde la entrada en vigencia del presente decreto, inicie el procedimiento de convocatoria previsto en el referido artículo 137 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802.

Para empezar, se reglamenta lo dispuesto en el art. 137 de la ley 27.802, que establece que luego de 1 año, a partir del 6 de marzo de 2026, se puede convocar a las partes signatarias del CCT vencido, a los efectos de aplicar el segundo párrafo

de la norma que establece la posibilidad de que el MCH suspenda el acto homologatorio cuando las cláusulas normativas, que permanecen vigentes por ultraactividad, generen distorsiones económicas graves que afecten el interés general o la aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población.

Ya hemos comentado en otro trabajo de esta misma revista¹ que suspender la homologación de un CCT representa una intromisión en la libertad de las partes de crear normas autónomas, tal como lo tienen entendido el

En esta norma observamos dos escollos insalvables. Por un lado, tenemos el art. 18 de la ley 19.549 que dice:” ARTICULO 18.- Los actos administrativos de alcance general podrán ser derogados, total o parcialmente, y reemplazados por otros, de oficio o a petición de parte. Todo ello sin perjuicio de los derechos adquiridos que pudieran haber nacido al amparo de las normas anteriores y con indemnización de los daños efectivamente sufridos por sus titulares.” La norma acepta la posibilidad de derogación, lo que es asimilable a la suspensión, pero salvaguardando los derechos adquiridos (sin perjuicio dice la norma), que no son otros que las cláusulas normativas de los convenios y los derechos adquiridos que se han incorporado al contrato de trabajo.

Por otro lado, el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha expedido al respecto: “Cuando los resultados de las negociaciones colectivas quedan recortados o anulados por vía legislativa o por decisión de las autoridades administrativas se desestabilizan las relaciones laborales y queda mermada la confianza de los trabajadores en sus organizaciones sindicales, sobre todo cuando ese tipo de intervenciones que en gran medida implican restricciones salariales se producen de manera sucesiva. Estas intervenciones violan el principio de negociación libre y voluntaria de los convenios y revisten diferentes modalidades que han sido enérgicamente rechazadas por el Comité de Libertad Sindical son 10”, debiendo destacar la que alude a la suspensión: “– la suspensión o derogación por vía de decreto sin el acuerdo de las partes de convenciones colectivas; (Estudio general CE de 1994, párrafos 252 y 253, y Recopilación CLS de 1996, párrafo 871 a 880). (pag. 46,46)

El art. 4 del decreto trata de aclarar qué se entiende por un convenio colectivo vencido, aseverando que cuando las partes consignen un período de vigencia, y el mismo haya expirado, o cuando no lo hubieren hecho, se considerará que el mismo vence el 31-12-2026. Todo ello a los efectos de la negociación de un nuevo convenio.

Se puede consignar que una vez que el CCT se encuentra vencido, la ST siempre ha podido convocar a las partes a negociar otro convenio, estableciéndose un procedimiento en la mencionada norma.

También se agrega que si las partes han establecido una prórroga de la vigencia del CCT, la autoridad de aplicación puede “prescindir” de ella y convocar a

¹ Adolfo Matarrese “La reforma laboral, el fin de la ultraactividad”, La Causa Laboral, edición especial sobre la reforma laboral.

la negociación. Huelga aclarar que, en este caso, si no hay acuerdo, el convenio sigue rigiendo en su totalidad.

ARTÍCULO 5°.- Sustitúyese el artículo 2° del Decreto N° 199 del 15 de febrero de 1988 por el siguiente:

“Art. 2°.- (Artículo 2° de la Ley N° 14.250, t. o. 2004). Se considerarán legitimadas para participar en las negociaciones colectivas, las asociaciones de empleadores y cámaras empresarias que acrediten representación suficiente en el ámbito personal y territorial de que se trate, la que no podrá ser inferior al DIEZ POR CIENTO (10 %) de los trabajadores comprendidos en dicho ámbito.

Cuando la convención colectiva resulte aplicable en más de una jurisdicción, la autoridad de aplicación podrá admitir hasta DOS (2) representaciones adicionales del sector empleador correspondiente a dichas jurisdicciones, cuando ello resulte necesario para la adecuada integración del ámbito de representación.

En el caso de los consorcios de propietarios, su representación podrá ser ejercida por las asociaciones que los agrupen”.

Se especifica en el art. 5 (que reforma el art. 2 del decreto 199/88) que la representación empresarial debe aglutinar por lo menos el 10% de los trabajadores/as ocupados en el sector. Además, se puede agregar 2 representaciones empresarias más cuando el convenio abarque más de una jurisdicción. En la exposición de motivos se hace alusión a las diferencias de productividad existentes entre los centros productivos y las zonas alejadas de los mismos. La finalidad de la norma es que se renueven las **quitas zonales**, que representa menores salarios para las zonas con menos competitividad, como forma de compensar los costos de producción por medio rebajas salariales. En una economía planificada ello se logra por medio de subsidios al transporte o promoción industrial, sin tocar el salario. La llamadas quitas zonales fue uno de los motivos del Cordobazo, en 1969². Cabe consignar, que la ley 21.008, que se encuentra vigente³ según la ley 26.939 (digesto jurídico), no solo deja sin efecto las quitas zonales dispuestas en los CCT sino que prohíbe la incorporación de las mismas en adelante.

ARTÍCULO 6°.-Sustitúyese el artículo 6° del Decreto N° 199 del 15 de febrero de 1988 por el siguiente:

² clarin.com/ediciones-antiores/quitas-zonales-peligroso-anacronismo_0_SkqxA_nRTYI.html
(consultado el 15-6-2026)

³

<https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/12/00.%20%C3%ADndice%20digesto%20laboral%20-%20Jorge%20Rodriguez%20Mancini.pdf> (consultado el 15-6-2026)

“Art. 6°.- (Artículo 6° de la Ley N° 14.250, t.o. 2004). Se incluyen dentro de las cláusulas obligacionales aquellas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica o institucional, en favor de las partes signatarias o de entes , asociaciones, fondos, institutos o estructuras creadas, sostenidas o administradas por disposiciones convencionales, cualquiera sea su denominación, estructura o integración, aun cuando resultaren admisibles o exigibles conforme a disposiciones convencionales específicas o prevean prestaciones accesorias o instrumentales para los trabajadores o empleadores comprendidos.

La denominación o calificación que las partes asignen a una cláusula no podrá alterar su naturaleza jurídica”.

Como vemos, tanto los aportes solidarios a cargo de los trabajadores/as, como la contribución empresaria, entran dentro de esta categoría. Quedan fuera de ella la cuota sindical y el seguro de sepelio. En este último caso el mismo no se encuentra establecido por CCT.

ARTÍCULO 7°.- Incorpórase como artículo 6° bis al Decreto N° 199 del 15 de febrero de 1988 el siguiente texto:

“Art. 6° bis.- (Artículo 9° de la Ley N° 14.250, t.o. 2004). Toda Convención Colectiva que, en la entrada en vigencia del presente decreto, contenga cláusulas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica en favor de las partes signatarias o de entes colectivos, cualquiera sea su denominación e integración, y exceda los límites dispuestos por el artículo 9° de la ley que se reglamenta, deberá ser readecuada.

Los límites legales previstos por el artículo 9° se computarán en forma global respecto del conjunto de cargas económicas impuestos por la convención colectiva, sin que su fragmentación entre distintos conceptos o beneficiarios permita exceder el límite legal.

A los fines exclusivos del cálculo de los límites previstos en el citado artículo 9°, la base de cálculo estará constituida por el salario básico convencional correspondiente a la categoría del trabajador.

En las convenciones colectivas que, en la entrada en vigencia del presente decreto, contengan cláusulas obligacionales, individualmente y/o en conjunto, superen el límite legal que le resulte aplicable, el pago efectuado hasta el tope global aplicable liberará al obligado al pago, en la medida de ese límite, y sin perjuicio de la obligación de las partes de proceder a la readecuación correspondiente.

No serán homologadas ni registradas las convenciones colectivas que excedan dichos límites.

Los aportes, contribuciones y cualquier otro concepto, en los términos del primer párrafo del artículo 9° de la mencionada Ley N° 14.250, de conformidad con el Decreto N° 149 del 28 de febrero de 2025, siempre que no excedan del

tope solo serán obligatorias para aquellas empresas que estén afiliadas a las mismas”.

La reforma de la ley 27.802 al art. 9 de la ley 14.250, establece un tope para las contribuciones que las empresas deben hacer a las Cámaras a las que se hallan adheridas, del 0,5% y un tope del 2% para los aportes solidarios a cargo de los trabajadores no afiliados.

La norma reglamentaria especifica que los topes se aplican en forma global a todas las cargas que establece el convenio, estableciendo en el segundo párrafo que para establecer el límite establecido en el primer párrafo del art. 9 de la ley 14.250, es decir del 0,5% cuando se trata de aportes de empresas a las Cámaras sectoriales, solo será aplicable a las empresas adheridas a dichas Cámaras.

Como es sabido, la mayoría de los aportes y contribuciones que surgen de los CCT se aplican sobre la remuneración total, y solo para el caso de establecer el referido límite se hace referencia al básico de convenio. Esto puede interpretarse como que el 2% se aplica a los básicos de convenio, siendo inconstitucional, ya que los acuerdos siempre se refieren al total de las remuneraciones. En tal caso es inconstitucional, ya que la ley 14.250 nada dice al respecto y el decreto va más allá de sus límites, violando el art. 99, inc. 2) de la CN.

Otra interpretación posible es que como dice que es exclusivamente para establecer dicho tope del 2%, utilizar los salarios básicos de convenio sería una forma práctica cuando se trata de sumas fijas. Es decir, que si estamos ante una suma fija establecida para los no afiliados, por ejemplo del \$ 5.000 y un aporte solidario de la Cámara a un gremio de \$ 2.000, la suma de las mismas no podría representar el 2% de un salario básico de convenio. Todo ello en la inteligencia de una norma reglamentaria que ha englobados todas cargas del convenio para poner un tope, cosa que el mencionado art. 9 de la ley 14.250 no dice.

Por cierto, hay convenios que establecen aportes solidarios a los no afiliados por encima del 2%, como el caso de los empleados de Comercio. La justicia dispuso una medida cautelar consistente en la suspensión de los artículos 131 y 133 de la Ley 27.802 en el ámbito de los convenios colectivos del sector de comercio y servicios, luego de una acción presentada por el Sindicato de Empleados de Comercio de San Martín.⁴

B) ORGANIZACIÓN SINDICAL

En este aspecto, el decreto avanza sobre la ley al facilitar la formación de convenios de empresa, los que a partir de la reforma al art. 24 de la ley 25.877 están por encima de los acuerdos formulados en otros niveles, como

4

<https://www.iprofesional.com/impuestos/451220-a-favor-del-sindicato-de-comercio-justicia-suspende-dos-articulos-de-la-reforma-laboral> (visto el 15-06-2026)-

el de actividad, categoría, región, etc. Es decir que pueden establecer cláusulas desfavorables o no aplicar las renovaciones de dichos acuerdos.

ARTÍCULO 8°.- *Incorpórase como primer párrafo del artículo 10 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios el siguiente texto:*

“Los cuerpos directivos de las asociaciones sindicales estarán integrados por una cantidad de miembros que no exceda una razonable proporcionalidad con el número de afiliados cotizantes”.

En el art. 8 se especifica que debe existir una relación proporcional entre la cantidad de miembros del Consejo Directivo del Sindicato y la cantidad de afiliados al mismo. Como se ve, la norma no dice mucho al respecto y deberá ser aclarada por alguna otra disposición de la Secretaría de Trabajo de la Nación. El mínimo de miembros que se puede poner por estatuto son 5, el máximo nunca se estableció, aunque algunas administraciones, según Ferrari, el criterio de Tomada – Otaola, en relación a la cantidad de afiliados, era que debía haber la suficiente cantidad de afiliados para poblar por lo menos dos comisiones directivas y de ese modo permitir que hubiera dos listas en una elección. El de Triaca – Ezequiel Sabor, sostenía el criterio de que debía haber mínimo 150 afiliados para otorgar la inscripción. La administración anterior no estableció un criterio específico.

“ARTÍCULO 9. - (Artículo 21 de la ley) - A los efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso a) del artículo 21 de la Ley N° 23.551 y sus modificatorias, la asociación sindical peticionante deberá adjuntar copia certificada o testimonio de su Acta Constitutiva y declaración jurada del patrimonio de la misma.

La lista de afiliados deberá indicar, respecto de cada trabajador, los datos de su empleador, establecimiento, categoría y ámbito de prestación.

La Autoridad de Aplicación verificará dichos extremos mediante consulta a los registros del SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA) y demás bases públicas pertinentes.

La falta de concordancia sustancial entre la nómina denunciada y las constancias verificadas impedirá tener por acreditado el recaudo legal.

Las presentaciones se realizarán por medios electrónicos, constituyéndose domicilio especial electrónico”.

Lo que incorpora la norma lo venía haciendo el Ministerio, ahora Secretaría de Trabajo.

ARTÍCULO 10.- *Incorpórase como artículo 20 bis de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios el siguiente texto:*

“Art. 20 bis. - (Artículo 25 inciso c) de la ley) - Cuando la asociación peticionante sea del tipo definido en el inciso c) del artículo 10 de la ley, a los efectos de acreditar la cantidad promedio de los trabajadores que intente representar, deberá adjuntar a su petición una certificación emitida por la respectiva empresa empleadora, en la que indique la cantidad promedio mensual de trabajadores dependientes de la misma correspondiente a los SEIS (6) meses anteriores a la petición”.

La reglamentación incorpora a la empresa como parte en la definición de la personería gremial para un sindicato de empresa, favoreciendo de esta forma a los sindicatos amarillos o que se creen con apoyo del empleador. Sin dicho apoyo sería difícil que el sindicato logre que se le entregue la certificación que menciona la norma.

ARTÍCULO 11.- Sustitúyese el artículo 21 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios por el siguiente:

“Art. 21. - (Artículo 28 de la ley) - Cuando DOS (2) asociaciones tuvieran igual zona de actuación, la asociación que pretenda la personería gremial deberá superar a la que con anterioridad la posea, como mínimo en el CINCO (5 %) por ciento de sus afiliados cotizantes. La autoridad administrativa deberá dictar resolución dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días de iniciado el procedimiento”.

Se establece que un sindicato, para obtener la personería gremial, debe contar con una cantidad de afiliados superior al 5% de otro sindicato de la misma rama, actividad, oficio o empresa, violando de esta forma sendos pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical, ya que se reduce el 10% al 5% el requisito de diferencia numérica para otorgar personería gremial al sindicato que pretende desplazar al existente, cuando en el mencionado organismo internacional se habla de que debe ser “considerablemente superior” (ya el 10% estaba cuestionado por eso).

ARTÍCULO 12.- Incorpórase como artículo 21 bis de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios el siguiente texto:

“Art. 21 bis. - (Artículo 29 de la ley) - A los efectos de acreditar los afiliados cotizantes con los que cuenta, la asociación sindical peticionante podrá presentar además de su libro de registro de afiliados:

a. Las facturas por ella emitidas como comprobantes de pago de la cuota de afiliación de sus miembros; o b. los recibos de haberes de sus afiliados, previstos en el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, emitidos por la correspondiente empresa empleadora, en donde conste la retención de la cuota de afiliación en favor de la peticionante; o c. otras certificaciones fehacientes a tal efecto, emitidas por la correspondiente empresa empleadora de sus afiliados”.

En este caso también se mete a las empresas en el otorgamiento de una personería gremial para que certifiquen la cantidad de afiliados, lo que les otorga el poder de negarse o favorecer la constitución de un sindicato afín a sus intereses.

ARTÍCULO 13 - *Sustitúyese el artículo 28 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificaciones por el siguiente:*

“Art. 28. - (Artículo 44 inc. c) de la ley) - El crédito de horas mensuales deberá ejercerse de modo compatible con la continuidad operativa del establecimiento, y no podrá afectar sectores críticos de la explotación o del servicio. Su utilización deberá ser comunicada al empleador con una antelación razonable, no menor a CUARENTA Y OCHO (48) horas. El crédito horario no podrá acumularse ni cederse”.

Se reafirma la finalidad de la reforma en el sentido de restringir la actividad sindical por medio del crédito horario. Cabe consignar que se trata del crédito de 10 horas mensuales para realizar gestiones gremiales fuera del establecimiento y no se aplica a la actividad que desarrolla el delegado de personal dentro del mismo, es decir la representación sindical en la empresa. Sería descabellado requerir un permiso de 48 hs. de anticipación para hablar con un compañero sobre cuestiones gremiales o vinculadas a la prestación de servicios en la empresa. Esto violaría en forma ostensible el Convenio 135 de la OIT.

ARTÍCULO 14.- *Sustitúyese el artículo 29 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios por el siguiente:*

“Art. 29. - (Artículo 50 de la ley) - El trabajador se tendrá por postulado como candidato, desde que el órgano sindical hubiere recibido la lista respectiva, con las formalidades necesarias para su oficialización.

La asociación sindical deberá comunicar al empleador dicha circunstancia en forma fehaciente, con indicación del nombre y apellido del trabajador, documento, cargo al que se postula, lista, establecimiento y fecha de recepción de la presentación. Hasta tanto dicha comunicación no se produzca, la postulación no será oponible al empleador.

La asociación sindical emitirá certificado de la recepción de la candidatura al candidato que lo solicitare. La falta de oficialización definitiva de la candidatura, así como la obtención de un número de votos inferior al CINCO POR CIENTO (5 %) de los votos válidos emitidos, cuando ello quedare firme, producirá el cese de la protección prevista en el artículo 50 de la ley que se reglamenta desde su notificación fehaciente al empleador”

No modifica lo que venía sosteniendo la jurisprudencia hasta el momento. El 5% estaba previsto en el decreto 467/88 y era aplicado por los tribunales para

establecer el fin de la candidatura, sin perjuicio del derecho a la estabilidad por parte del candidato por 6 meses a partir de su postulación.

ARTÍCULO 15.- Sustitúyese el artículo 30 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios por el siguiente: ***“Art. 30 - (Artículo 52 de la ley) La medida cautelar prevista por el artículo 52, segundo párrafo, podrá ser requerida por el empleador en momento en que surja o mientras perdure un peligro potencial para las personas, se desempeñen o no en la empresa (trabajadores, consumidores, proveedores, usuarios, etc.), los bienes ya sean estos materiales o inmateriales, usados, consumidos, producidos u ofrecidos por la empresa o el eficaz funcionamiento de ésta, siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la suspensión de la prestación laboral del titular de la garantía de estabilidad.*”**

Cuando una asociación sindical dejare de incluir dentro del ámbito de su personería gremial a una empresa o establecimiento, quienes fueron oportunamente electos como representantes sindicales en esa empresa o establecimiento, dejarán de cumplir las funciones previstas en los artículos 40 y 43 de la citada ley; sin perjuicio de la subsistencia de la tutela que a dichos representantes les otorga el tercer párrafo del artículo 48 de dicha norma”.

La ley 27.742 ya había reformado el art. 52 de la ley 23.551 y había previsto la posibilidad de separar del cargo y de la empresa a un representante gremial con estabilidad en forma preventiva mientras dure el proceso de exclusión de tutela por parte del empleador. El último párrafo prevé la situación de los representantes sindicales en la empresa (delegados de personal), en el caso de que la personería gremial, esto es la aptitud para representar a dichos trabajadores que ostenta el sindicato, cambie y se deje de aplicar en la empresa. Es el caso de en cambio de encuadre sindical dispuesto por la justicia o la Confederación que aglutina a los dos sindicatos en disputa. En dicho supuesto los delegados dejan de representar a los trabajadores y el sindicato que reemplaza al anterior debería llamar a elecciones para que se elija un nuevo cuerpo de delegados. Esta parte del decreto desconoce el caso ATE de la CSJN, y Arrieta c/AUSA de la CNAT, donde se establece que un sindicato simplemente inscripto podría convocar a una elección de delegados en una empresa. El sindicato con personería gremial que deja de representar a los trabajadores en la empresa pasa a actuar como simplemente inscripto en el establecimiento, por lo que puede hacer valer sus derechos, de acuerdo a la jurisprudencia citada.